



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

AIR OLIVER MENDES

**STJ VOLUNTÁRIO:
IMPLEMENTANDO UM PROGRAMA DE VOLUNTARIADO
CORPORATIVO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Brasília
2010

AIR OLIVER MENDES

**STJ VOLUNTÁRIO:
IMPLEMENTANDO UM PROGRAMA DE VOLUNTARIADO
CORPORATIVO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão e Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Brasília
2010

AIR OLIVER MENDES

**STJ VOLUNTÁRIO:
IMPLEMENTANDO UM PROGRAMA DE VOLUNTARIADO
CORPORATIVO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão e
Administração Pública

Orientador: Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Brasília, 06 de novembro de 2010.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Paulo Moreira Goulart

Prof. Dra. Joana Darc Bicalho Felix

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo a descrição do processo de implementação do Programa de Voluntariado Corporativo do Superior Tribunal de Justiça, cujo propósito principal é o desenvolvimento de cultura e ações de voluntariado com o intuito de fomentar a atuação do trabalho em equipe, com postura solidária e cooperativa, em torno de questões humanitárias e organizacionais. Temas como Responsabilidade Social, Filantropia e Voluntariado Corporativo são a base para discussão dos resultados. Caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica e documental utilizando-se de questionários estruturados específicos. Percebe-se que parcela significativa dos servidores do STJ tem interesse em engajar-se em trabalhos voluntários corporativos, principalmente em atividades assistenciais e humanitárias com idosos, crianças e portadores de necessidades especiais, motivo determinante para o pesquisador apresentar alguns desafios a serem cumpridos e avaliados em pesquisas futuras, com o objetivo de aprimorar o Programa STJ Voluntário, bem como as ações de Responsabilidade Social do Tribunal da Cidadania.

Palavras-chave: Responsabilidade Social. Filantropia. Voluntariado Corporativo.

ABSTRACT

This paper aims to describe the process of implementing the Corporate Volunteer Program of the Superior Court of Justice, whose main purpose is the development of culture and volunteering with the aim of promoting the role of teamwork, and solidarity with posture cooperative on issues and humanitarian organizations. Topics such as Social Responsibility, Corporate Philanthropy and Volunteerism are the basis for discussion of results. Characterized as a bibliographical and documentary, using specific structured questionnaires. It is noticed that a significant portion of the servers from the STJ is interested in engaging in corporate volunteering, particularly in humanitarian and assistance activities with the elderly, children and people with special needs, a key factor for researcher to present some challenges to be met and evaluated in future research aimed at improving the STJ Volunteer Program and the Social Responsibility actions of the Court of Citizenship.

Key words: Social Responsibility. Corporate Philanthropy. Volunteerism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2 VOLUNTARIADO CORPORTIVO NO STJ: DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	22
2.1 Levantamento do Perfil do Voluntário	22
2.2 Palestra de Sensibilização	24
2.3 Primeira Ação Voluntária de Aquecimento	25
2.4 Avaliação da Trajetória do Programa	26
3 DESAFIOS PARA O STJ VOLUNTÁRIO	29
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	44
APÊNDICE A – Perfil do Voluntário	46
APÊNDICE B – Avaliação da Palestra de Sensibilização	48

INTRODUÇÃO

Não é de hoje que se fala ou se faz ações voluntárias. Desde a época da colonização, atividades voluntárias são realizadas em solos brasileiros. O que mudou, ao longo do tempo, foi o entendimento sobre o papel do voluntário, passando a constituir-se no que é hoje: uma atitude cívica de consciência social e solidariedade.

Rememorar a história das ações voluntárias na sociedade brasileira é essencial para entender o caminho traçado pelo voluntariado e as maneiras como as iniciativas se transformaram em sustentáculos da assistência social. O trabalho voluntário, nesse contexto, significa o avanço da participação da sociedade civil para a solução de problemas públicos, ajudando, desta forma, a consolidar a democracia e a cidadania no Brasil.

Com o advento do terceiro milênio, profundas reflexões sobre a problemática social e o comprometimento individual e coletivo têm sido o centro de discussões entre políticos, cientistas e profissionais de diversas áreas, no âmbito das organizações públicas e privadas.

Enquanto cidadãos, temos uma responsabilidade social a cumprir, o que de modo geral, é realizado através do pagamento de taxas e impostos. Independente disso, enquanto membros de uma organização como o Superior Tribunal de Justiça, intitulado o “Tribunal da Cidadania”, devemos procurar desenvolver o espírito de valorização do ser humano, através do compartilhamento de doação e da prática de solidariedade.

Algumas pessoas já têm a prática do voluntariado incorporada em suas vidas, outras têm vontade, mas as atribuições diárias consomem o seu tempo para

dedicação a esse tipo de atividade. Criar espaço no STJ para que o servidor possa organizar-se em prol de uma causa humanitária ou de uma solução para um problema organizacional é mais do que o comprometimento com a qualidade de vida nas organizações, é abrir espaço físico e social da instituição para a instalação de um dos maiores dons existente no ser humano: a capacidade de ajudar o semelhante.

Sabemos que a motivação para ajudar o semelhante é mais emoção do que razão, bem como é mais prazer do que obrigação. E quando se trata de sentido de vida, as organizações mais atualizadas, mais modernas, mais cidadãs, estão percebendo que uma das melhores formas de melhorar o clima organizacional e a imagem institucional é trocar o antigo discurso de “vestir a camisa”, “encantar o cliente”, “estamos no mesmo barco”, pela prática de deixar fluir sentimentos pessoais, pois produtividade é compatível com paz, respeito, espiritualidade, leveza, humanismo, cooperação, solidariedade, fraternidade, civismo, cidadania e amor.

Dessa forma, são múltiplos os testemunhos da mobilização organizacional a favor de numerosas causas sociais, apoio a catástrofes de caráter natural, ajuda a pessoas carentes, bem como disponibilização de recursos humanos e materiais. Estes exemplos evidenciam o exercício de uma maior responsabilidade corporativa, num contexto de crescente preocupação com o comportamento de cidadania.

Todavia, existe a clara concepção por parte das organizações de que a Filantropia, a concessão de donativos, traduza-se não raramente em formas de atuação que pressupõem certo distanciamento na intervenção exercida junto à comunidade. É, portanto, visível a necessidade crescente de se reinventar e de se

estabelecer novas formas de interação com a sociedade que pressuponham uma relação mais forte nos seus vínculos e nas suas formas de atuação.

Assim, o Voluntariado Corporativo, pelas características intrínsecas, responde com bastante eficácia a esta necessidade, surgindo como uma das formas privilegiadas para se obter uma articulação mais estreita junto à comunidade.

Tendo por objetivo concretizar a cidadania, a postura adotada nos Programas de Voluntariado Corporativo consiste, sobretudo, na crença de que a metodologia participativa e a estratégia educativa devem permear todos os processos de intervenção das organizações, públicas ou privadas, na sociedade.

Deste modo, as atividades de voluntariado corporativo são atualmente percebidas, como ações transformadoras, educativas e não-assistencialistas, originando alternativas para uma gestão criativa de intervenção global na procura de soluções para os problemas e de desenvolvimento integrado das comunidades.

O Superior Tribunal de Justiça tem por missão “processar e julgar as matérias de sua competência originária e recursal, assegurando uniformidade na interpretação das normas infraconstitucionais e oferecendo ao jurisdicionado uma prestação de qualidade, rápida e efetiva” e por visão de futuro “consolidar-se como o Tribunal da Cidadania, oferecendo justiça de qualidade, rápida e efetiva”. Adicionalmente tem como um de seus objetivos estratégicos “promover a cidadania” entendido como a promoção do desenvolvimento e da inclusão social, por meio de ações que contribuam para o fortalecimento da educação e da consciência dos direitos, deveres e valores do cidadão.

Neste contexto, e tendo como base o crescente interesse das organizações em intensificarem as suas ações de voluntariado, surge a justificativa desse estudo e o interesse do pesquisador em se aprofundar no tema. Espera-se

que sua contribuição incentive outras pessoas e estimule pesquisas futuras no próprio Tribunal sobre a mesma temática.

O objetivo geral deste estudo é descrever o processo de implementação de um programa de voluntariado, numa instituição do porte do Superior Tribunal de Justiça, denominado STJ Voluntário, formalizado pela Portaria n. 332, de 17 de novembro de 2009, cujo propósito principal é o desenvolvimento de cultura e ações de voluntariado corporativo, com o intuito de fomentar a atuação do trabalho em equipe, com postura solidária e cooperativa, em torno de questões humanitárias e organizacionais.

Para alcançar esse objetivo, o pesquisador realiza, como procedimentos metodológicos, estudos bibliográficos e documentais, além de pesquisas por meio eletrônico, com a aplicação de questionários específicos, com a finalidade de atingir os objetivos específicos de levantar o perfil do corpo funcional do Tribunal para voluntariar, apresentar os resultados da palestra de sensibilização realizada e da primeira ação voluntária de aquecimento implementada, bem como propor diretrizes e desafios à perenização das ações do programa de voluntariado corporativo.

Em síntese, esta monografia é composta de 03 capítulos. No primeiro, de fundamentação teórica, contextualizam-se temas como Responsabilidade Social, Filantropia e Voluntariado Corporativo, construindo-se as bases conceituais para a discussão dos resultados. No segundo, discutem-se os resultados das pesquisas referentes ao levantamento do perfil do voluntário do Tribunal e à palestra de sensibilização realizada, bem como os resultados da primeira ação voluntária de aquecimento implementada e uma avaliação inicial da trajetória do programa. No terceiro, são apresentados alguns desafios para o STJ Voluntário, com o intuito de

perenizar esse programa de incentivo ao trabalho voluntário corporativo ao longo do tempo.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a incapacidade do Estado em assistir as causas sociais que assolam o Brasil, o cenário de responsabilidade social ganhou força nos últimos anos e vem motivando ações de organizações e pessoas a atuarem em favor das comunidades na busca de uma sociedade mais justa. Os programas de voluntariado corporativo, inseridos nesse contexto, têm proporcionado benefícios para todos os envolvidos – empresa, funcionários e sociedade.

Corullón e Medeiros Filho (2002) mencionam que os programas de voluntariado corporativo beneficiam funcionários, tornando-os mais motivados, leais à organização e produtivos. Como resultado da força de trabalho satisfeita, a instituição pode se beneficiar de uma melhor produtividade, proporcionando produtos e/ou serviços com melhor qualidade e a consequente satisfação dos clientes.

Assim, é de fundamental importância para a compreensão dos resultados deste estudo que se entenda, desde já, a concepção do conceito de Responsabilidade Social, que somente ganhou espaço no final da década de 1980.

Dentre os fatores influenciadores da consolidação desse conceito, destacam-se: a reorganização do capital, que muda o cenário econômico, tendo como pilar a competitividade global e local, o aumento das condições de pobreza e de degradação ambiental, bem como o fortalecimento dos movimentos sociais.

A Responsabilidade Social é um tema que não está restrito somente às ações sociais desenvolvidas pelas organizações para as comunidades. Também implica em práticas de diálogo e interação com os demais públicos, quais sejam, os

stakeholders - acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, meio ambiente, governo e sociedade.

É evidente que um posicionamento socialmente responsável é um diferencial competitivo que traz bons resultados. Assim o mesmo concretiza-se por meio da tomada de atitudes, comportamentos e práticas positivas, que contribuem para fortalecer o bem comum e elevar a qualidade de vida de todos.

Várias são as definições de Responsabilidade Social. A seguir são apresentadas as elaboradas por Ashley *et al* (2002) e Oliveira (1984):

Como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expressa por meio de atos e atitudes que afetam positivamente, de modo amplo, ou alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e sua prestação de contas para com ela. (ASHLEY *et al*, 2002, p.6).

A capacidade de a empresa colaborar com a sociedade, considerando seus valores, normas e expectativas para o alcance de seus objetivos. No entanto, o simples cumprimento das obrigações legais, previamente determinadas pela sociedade, não será considerada como comportamento socialmente responsável, mas como obrigação contratual óbvia, também denominada obrigação social. (OLIVEIRA, 1984 *apud* DOMENEGHETTI, 2001, p. 79).

Uma organização não é considerada socialmente responsável atendendo apenas o que está prescrito na lei, mas quando oferece aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável, proporcionando a estabilidade para que possam trabalhar tranquilos.

Também é considerada socialmente responsável, quando busca, junto à comunidade, maneiras de melhorar a qualidade de vida das pessoas que moram em suas adjacências, colaborando para tornar mais fácil e saudável a vida dessa comunidade.

De acordo com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2010), reconhecida instituição brasileira que se dedica à disseminação da prática da

responsabilidade social empresarial, a Filantropia trata basicamente de ação social externa, tendo como beneficiário principal a comunidade. A Responsabilidade Social foca a cadeia de valor da organização e engloba preocupações com um público maior, qual seja, seus *stakeholders*, cujas demandas e necessidades a instituição deve buscar entender e incorporar em seu negócio.

Mas não é de agora que as empresas estão desenvolvendo uma consciência social corporativa. O aspecto social do setor empresarial teve início na década de 1970 com o aumento da contestação da expansão econômica quantitativa, cuja expressão máxima foi o primeiro relatório do Clube de Roma, também denominado “Relatório Meadows” sobre os limites do crescimento (MELO NETO; FROES, 1999). Nessa época surgia no mundo a multiplicação de reivindicações sociais sobre as empresas. Assim, os empresários entraram em alerta. Era o início do processo de conscientização para a necessidade de uma extensa atuação empresarial na busca de soluções para os problemas sociais.

De acordo com Goldberg (2001), o Voluntariado Corporativo é um conjunto de ações realizadas pelas empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade.

Essas ações, ratificadas por Corralón e Medeiros (2002), podem realmente promover um forte envolvimento da empresa com a comunidade, trocando conhecimento e consequentemente reduzindo resistências das partes. Os autores citam ainda que a pesquisa “Estratégias das Empresas no Brasil: Atuação Social e Voluntariado” realizada pelo Centro de Empreendedorismo Social e Administração em Terceiro Setor (CEATS) constatou que, embora a maioria das empresas procurem não estabelecer uma relação entre os programas de

voluntariado corporativo e suas estratégias de negócios, elas obtêm resultados corporativos positivos com essa prática.

Adicionalmente, relatam que os programas de voluntariado corporativo promovem oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, além de possibilitar a melhora do relacionamento com familiares, colegas de trabalho e clientes. Dessa forma, as organizações consideram cada vez mais que as atividades voluntárias são de importância estratégica para o alcance de suas metas institucionais.

Almeida (2004) relata que a maioria das pessoas que desejam de alguma forma contribuir com trabalho voluntário não têm oportunidades compatíveis com sua disponibilidade, além de não possuírem informações quanto às opções existentes. Consequentemente, essas pessoas acabam desistindo de por em prática o seu desejo, surgindo daí o papel importante das organizações na disponibilização de informações e no apoio de ações de voluntariado corporativo.

Nesse ponto é importante destacar aspectos referentes à eficiência dos projetos de voluntariado corporativo, que além da sua capacidade de mobilizar funcionários e estimular a participação em ações sociais, cobram responsabilidades assumidas, bem como conseguem apoio e envolvimento da comunidade e da Alta Administração.

Para alcançar eficiência nessa empreitada são necessários profissionalismo, recursos, gerenciamento adequado e divulgação. A eficiência nos resultados também precisa ser avaliada e, para tanto, é necessário que sejam realizados questionamentos sobre o alcance dos objetivos do programa de voluntariado corporativo e, principalmente, se está sendo capaz de ajudar a

modificar a realidade social da comunidade. As respostas a essas perguntas servem de base para um redirecionamento das metas previamente estabelecidas.

Segundo Desidério (2005), no decorrer da história, pode-se dizer que o termo Responsabilidade Social teve muitas interpretações. Durante a Revolução Industrial, a distância crescente entre o detentor do capital e os outros começa a aparecer e torna-se um problema. Essa diferença causa algumas atitudes por parte dos detentores do capital, acarretando os primeiros investimentos na área social. Se o problema é desprezível nos países desenvolvidos devido à atuação social do governo e à filantropia empresarial, nos países mais pobres ocorre diferentemente. A primeira interpretação empresarial sobre Responsabilidade Social é o resultado da atuação das empresas sobre a sociedade onde estão inseridas, sendo que este resultado aparece da seguinte maneira:

As empresas devem restringir sua função social ao papel para o qual foram criadas e estão posicionadas no mercado. Isto é, a produção de riqueza, sob forma de produtos e serviços disponibilizados aos consumidores e clientes, a multiplicação do capital investido, sob forma de lucro, e a geração de empregos necessários para realizar a produção e a comercialização. (FISCHER, 2002, p.74).

O pensamento empresarial, nesse período, é o seguinte: com o pagamento de justos salários o poder de compra por parte do funcionário aumentaria; o dinheiro investido no salário retornaria a empresa aplicadora; o pagamento de tributos justos asseguraria a distribuição de recursos, fazendo com que o desequilíbrio social não acontecesse; e, finalmente, o investimento do capital no próprio negócio geraria um equilíbrio econômico. Não precisou de muito tempo para ver que o sistema capitalista é inadequado para esta forma de pensamento, já que a prioridade era o acúmulo de capital. Com isso, em meados do século XX, as empresas iniciaram sua atuação no setor social de outra forma. Buscou-se então *“ampliar o papel da empresa em suas relações com o ambiente social”* (FISCHER,

2002, p.75). Nessa ampliação, as empresas devem assumir ativamente um papel na sociedade em que estão inseridas. Ao pedir às empresas esse investimento na sociedade, indo além dos lucros econômicos, o mercado fez surgir, grosso modo, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial ou Responsabilidade Social Corporativa.

Dentro desse contexto, o pesquisador conclui essa revisão bibliográfica realizando uma revisitação crítica à história da Responsabilidade Social, Filantropia e Voluntariado no Brasil.

Segundo Mestriner (2001, p.16), a assistência social realizada pelas entidades filantrópicas, historicamente, vai se estruturando com a sociedade civil e no interior do Estado, pois se constituem em práticas de serem tratadas como “sobras” de recursos, diferentemente da política, que exige orçamento próprio, responsabilidade e compromisso. Assim o Estado vai resistindo em adotar como política, o que só ocorrerá no Brasil com a Constituição Federal de 1988.

Para Machado (2007, p.35), as obras assistenciais tiveram início no Brasil colonial, cabendo aos religiosos a prestação desses serviços. A evolução da assistência social no Brasil se deu de forma muito lenta, e muitos anos se passaram até que se adquiriu status de política pública de Estado.

A filantropia no Brasil pode ser analisada em quatro fases. Escorcim (2010) afirma que no Brasil, a história da filantropia é antiga e habitualmente está estreitamente ligada às práticas da Igreja Católica. Assim sendo, as ações filantrópicas estiveram arraigadas à concepção caritativa de ajuda ao próximo sob o prisma da moral cristã, na qual há o reconhecimento do valor da pobreza como redentora dos pecados. Isto data do período colonial, quando as sociedades

católicas laicas fundavam organizações voluntárias como hospitais, orfanatos e asilos, patrocinados por fundos patrimoniais e doações.

O marco inicial da filantropia e do voluntariado no Brasil remonta aos primeiros anos da colonização, com a fundação da Santa Casa de Misericórdia de Santos, em 1543, decorrente da forte ligação entre a religião e a caridade, ligadas e centradas na área da saúde.

Para Mestriner (2001, p.45), no período imperial até 1889, vigorou a filantropia caritativa, caracterizada pela assistência e repressão, com o atendimento pelas pias e casas de misericórdia aos órfãos, inválidos, enfermos, delinquentes e alienados.

Já na segunda metade do século XIX, para conter a disseminação das doenças contagiosas, foram criados educandários, asilos e hospícios destinados à assistência social dos necessitados. O forte caráter assistencialista e filantrópico foi estimulado principalmente pela população abastada, dando assim o tom das atividades voluntárias. Naquele período, a elite, em especial a carioca, tinha o controle sobre as instituições.

Têm-se vários exemplos de organizações assistenciais e filantrópicas que vão surgindo no Brasil, a exemplo da fundação da Cruz Vermelha Brasileira, em 1908, reconhecida pelo governo como uma sociedade autônoma de socorro voluntário. Dois anos depois surge o Escotismo no Rio de Janeiro, cuja regra era ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião.

Dessa forma, segundo Escorcim (2010), ao longo dos séculos, no Brasil, a filantropia e a assistência social associam-se intimamente às práticas de caridade. Dependem de iniciativas voluntárias e isoladas de auxílio aos pobres e desvalidos da “sorte”. Essas iniciativas continuam partindo das instituições religiosas que, sob o

prisma da herança moral cristã, demandam cuidados, oferecendo abrigos, roupas e alimentos, em especial às crianças abandonadas, aos velhos e doentes em geral. Neste contexto é mais que reconhecido o papel das Santas Casas de Misericórdia, bem como de outras ordens religiosas.

Contudo, após a Primeira Guerra Mundial, o governo brasileiro, ante o crescimento das ações da sociedade relacionadas à assistência social, passa a atuar em algumas ações. Surge, em 1935, a Lei de Declaração de Utilidade Pública, para regularizar e organizar o dinheiro público destinado às instituições filantrópicas, em vigor até os dias de hoje. Surge assim, a segunda fase do voluntariado no Brasil, marcada pela intervenção do Estado, utilizando mecanismos como a atribuição de certificados, subvenções e convênios, em uma espécie de parceria com as iniciativas da sociedade civil, reforçando a ideia de filantropia e o modelo de voluntariado assistencial desenvolvido até então.

Conforme Mestriner (2001, p. 45), nesta época, o Estado esforça-se em regulamentar o conjunto privado da filantropia, havendo uma atenção especial à parcela da sociedade civil composta por trabalhadores sem carteira assinada, desempregados e trabalhadores informais. Surgindo, assim, a primeira separação entre o que era atividade filantrópica e o que era trabalho regulamentado e, portanto, entendido como direito social. É o momento do surgimento da Previdência Social e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste contexto, a atitude do Estado era de cooperação, pois se criava uma série de incentivos para que a sociedade civil e as instituições privadas assumissem parte do atendimento das necessidades emergenciais da população.

Em 1942, foi fundada a Legião Brasileira de Assistência (LBA), presidida sempre por primeiras-damas. Além disso, fazem parte deste contexto do

voluntariado, a criação da Fundação Dorina Nowill para cegos, em 1945; o surgimento da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), em 1954; a criação do Centro de Valorização da Vida (CVV), em 1962 e o lançamento do Projeto Rondon em 1967. Conforme Mestriner (2001, p. 117), foi assim também que, no governo de Getúlio Vargas, se criou o Conselho Nacional de Aprendizagem do Comércio (SESC) e do Serviço Social da Indústria (SESI).

No período getulista de 1930 a 1945 vigeu a filantropia disciplinadora, com o surgimento das instituições assistenciais, hospitais, ambulatorios e postos de saúde voltados à população em geral, inclusive com a proteção à infância, com o surgimento de creches, orfanatos e internatos de educação.

Percebe-se, portanto, que nesta fase a atuação do governo já se faz mais presente no campo da assistência social, no sentido de regular as atividades e alguma forma de investimento.

A terceira fase do voluntariado inicia-se, no final da década de 1950, com o surgimento de movimentos sociais e é conhecida como o voluntariado combativo, trazendo consigo a ideia de lutas por direitos. A passos lentos, nos anos de 1970, apesar da forte influência do Estado ditatorial, são criadas as primeiras ONG's (Organizações Não-Governamentais) que, fomentadas por instituições européias, têm por objetivo realizar projetos de desenvolvimento social.

Conforme Séllos (2010), nesse período, o regime militar não aceitava iniciativas por parte da sociedade civil, sendo que, tudo que não estivesse sob seu controle era ilegal. A única exceção era a atuação da Igreja Católica que, por sua tradição e força, conseguiu manter sua independência. É justamente nas igrejas que se têm o surgimento e o crescimento dos movimentos sociais autônomos, além dos sindicatos e partidos políticos, associações civis de vários gêneros, de índole

libertadora, politizadora e revolucionária em relação ao Estado. É nesse momento, que alianças internacionais, principalmente européias, financiam esses movimentos que passam ser denominados ONG's, com o intuito de resgatar a democracia e o estado de direito no Brasil.

Decorrente desses movimentos, duas atuações paralelas são registradas nas décadas de 1970 e 1980: uma liderada pelo governo e outra pela sociedade civil. Por parte do governo, em 1979, é lançado o Programa Nacional do Voluntariado (PRONAV), cujo objetivo é arrecadar recursos para os programas da LBA. Por parte da sociedade, durante o processo de redemocratização, no início da década de 1980, o movimento voluntário passa ser intensamente reavaliado e questionado politicamente, muitas vezes, associando-se às atividades político-partidárias voltadas à democratização e aos direitos humanos. É nesse período (1983) que se criou a Pastoral da Criança.

As ações governamentais eram extremamente paternalistas, assistenciais e estavam centradas na atuação da LBA, contudo, em consequência da má aplicação dos recursos, esta instituição acabou sendo extinta.

Para o voluntariado brasileiro sua extinção resultou em dois pontos: a necessidade de organização das atividades de maneira transparente e confiável, bem como a importância de não apenas prestar serviços, mas buscar uma assistência social que fosse convertida em luta pela garantia dos direitos dos menos favorecidos.

Nesta quarta fase da história, as atividades voluntárias caracterizavam-se pela atuação das Organizações Não-Governamentais (ONG's), fundações e empresas privadas numa espécie de co-responsabilidade entre tais instituições e o Estado. Caracterizavam-se, também, pelo somatório de esforços da sociedade,

juntamente com o Estado responsável pelo desenvolvimento social. É nesse momento que é vivenciada a força do Terceiro Setor.

2 VOLUNTARIADO CORPORTIVO NO STJ: DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O pesquisador define como metodologia para essa pesquisa, estudos bibliográficos, documentais e buscas em *sites*, destacando-se que os procedimentos metodológicos utilizados tiveram como escopo todo o quadro funcional do Superior Tribunal de Justiça, composto por uma população de 2.600 servidores.

Caracteriza-se como um estudo de caso, evidenciado como um tipo de pesquisa que tem forte cunho descritivo, ou seja, o pesquisador não pretende intervir sobre a situação, mas dá-la a conhecer tal como ela lhe surge.

Os registros das pesquisas são feitos por meio eletrônico, através de questionários específicos, desenvolvidos para tal fim, com perguntas abertas e fechadas, com o intuito de se levantar o perfil e interesse do corpo funcional para voluntariar no Tribunal, apresentar os resultados da palestra de sensibilização realizada e da primeira ação voluntária de aquecimento implementada, bem como propor diretrizes e desafios à perenização das ações do programa de voluntariado.

Nesses formulários são explicados os objetivos e a relevância das pesquisas, bem como a importância da colaboração dos participantes, além de ser ratificada a confidencialidade dos dados informados.

2.1 Levantamento do Perfil do Voluntário

Entre 24 e 26 de março de 2010, a Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Seção de Ações da Cidadania Organizacional, promove pesquisa de opinião, com o objetivo de verificar o perfil dos servidores do STJ para as possíveis

frentes de trabalho voluntário, regulamentadas pela Portaria n. 332, de 17 de novembro de 2009, que disciplina o Programa de Incentivo ao Trabalho Voluntário Corporativo no Superior Tribunal de Justiça.

O instrumento é disponibilizado na *intranet* e obtém 209 participações, correspondente à 8,03% do universo pesquisado, sendo que desses, 168 respondentes manifestaram-se interessados em desenvolver algum tipo de trabalho voluntário corporativo.

Os resultados atendem aos objetivos da pesquisa, qual seja, verificar a disponibilidade dos servidores para a realização de trabalho voluntário, bem como conhecer o interesse destes nas áreas de atuação disponibilizadas pelo programa.

Analisando os resultados obtidos, de modo geral, pode-se afirmar que há disposição dos servidores para realizar trabalho voluntário corporativo. Dos respondentes, 80,38% desconhecem a portaria que regulamenta o programa; 66% ainda não se dedicam a trabalhos voluntários e 80,38% têm interesse em engajar-se em trabalhos voluntários promovidos pelo STJ.

Destaca-se que as frentes de atuação com maior índice de respostas favoráveis são campanhas pontuais com 29% e doações com 21%. Em relação à disponibilidade dos respondentes, 80,38% assinalam que podem se dedicar ocasionalmente a alguma atividade voluntária corporativa.

Levanta-se também que a motivação dos respondentes para o trabalho voluntário é, em sua maioria, 56,96%, para atividades assistenciais e humanitárias com idosos, crianças carentes e portadores de necessidades especiais e que 59,81% dos respondentes considera que o trabalho voluntário não afeta a sua rotina de trabalho.

De acordo com Goldberg (2001), o Voluntariado Corporativo é um conjunto de ações realizadas pelas empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade. Dessa forma, com base no que é discutido no referencial teórico, o pesquisador destaca a fala de um dos respondentes da pesquisa, ratificando a importância da implantação do STJ Voluntário, descrita a seguir:

Confesso que não conheço o Programa de Incentivo ao Voluntariado do STJ, mas acredito que há muito há fazer. Apóio a iniciativa e gostaria muito de contribuir de alguma forma. Há muito tempo tenho vontade de me engajar em um trabalho voluntário, mas ainda não encontrei um programa metódico e organizado de que pudesse participar efetivamente. Ainda me falta exercer a assistência humanitária.

2.2 Palestra de Sensibilização

No dia 28 de maio de 2010, a Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Seção de Ações da Cidadania Organizacional, promove a palestra de sensibilização “Voluntariado – Uma Nova Face da Mudança”, proferida pelo Professor Homero Reis, Mestre em Educação, com o objetivo de mostrar ao público-alvo do STJ Voluntário o quão importante é o envolvimento das pessoas em questões de responsabilidade social nas organizações. Nessa palestra são abordadas questões como a importância dos relacionamentos no suporte organizacional, na construção de resultados e na superação de desafios.

A realização desse evento, após o levantamento do perfil do voluntário do STJ, constitui-se como forte alicerce ao programa, tendo em vista, ser o primeiro contato dos respondentes com a temática Voluntariado Corporativo.

Após a palestra, instrumento específico de avaliação é enviado, por correio eletrônico, aos 88 participantes, obtendo-se um retorno de 53 respostas, o que representa 60,23% da população pesquisada.

Analisando os resultados obtidos, de um modo geral, pode-se afirmar que o evento é considerado um sucesso, tendo em vista que mais de 98% dos participantes consideram a palestra boa ou ótima.

Dos itens pesquisados, destacam-se, ainda, no extremo positivo da escala (bom ou ótimo), aqueles referentes à contribuição dos conteúdos abordados para o autodesenvolvimento dos participantes (96,22%), o domínio do conteúdo abordado pelo palestrante (96,23%), bem como a eficácia na estratégia de exposição utilizada (88,68%), com a apresentação de exemplos práticos.

2.3 Primeira Ação Voluntária de Aquecimento

Com base nas pesquisas realizadas, e para dar início às atividades práticas do STJ Voluntário, são realizadas visitas a entidades assistenciais do Distrito Federal, com o intuito de se formar um cadastro criterioso de instituições a serem atendidas pelo programa, bem como ações de *benchmarking* no Programa Anjos do Amanhã, gerido pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

Dessa forma, no dia 28 de agosto de 2010, Dia Nacional do Voluntário, a Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Seção de Ações da Cidadania Organizacional, em tarde festiva, na Casa do Candango – Lar São José, em Sobradinho/DF, promove a primeira ação voluntária de aquecimento, com a entrega de 500 pacotes de fraldas geriátricas aos idosos daquela instituição. As fraldas são

arrecadadas em quatro pontos de coletas distribuídos pelo Tribunal, a saber: na entrada do Edifício dos Plenários (em frente aos bancos), no restaurante Taioba, no *hall* do primeiro andar do Edifício da Administração e na entrada da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde.

O pesquisador destaca, nesse ponto do estudo, o empenho dos servidores da Biblioteca Ministro Oscar Saraiva que se unem em prol dessa campanha e compram pacotes de fraldas, em grupo, atingindo, dessa forma, o propósito principal do programa, qual seja, o desenvolvimento de cultura de ações de voluntariado corporativo, com o intuito de fomentar a atuação do trabalho em equipe, com postura solidária e cooperativa, em torno de questões humanitárias e organizacionais no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

Evidencia-se, também, que durante o período para a entrega das fraldas, diversas atividades são realizadas, onde são destacadas as ações de interação entre 24 servidores voluntários do STJ e os idosos da instituição beneficiada, tais como: oficina de bijuteria, corte de cabelo, maquiagem, manicure e massagem terapêutica.

Está prevista, ainda para o segundo semestre de 2010, a realização da segunda ação voluntária de aquecimento do STJ Voluntário destinada a crianças e adolescentes.

2.4 Avaliação da Trajetória do Programa

Levando-se em conta as considerações do Instituto Ethos de Responsabilidade Social (2010) e de Goldberg (2001) sobre Filantropia e

Voluntariado Corporativo, respectivamente, avaliam-se as iniciativas aqui descritas da seguinte maneira: as ações, uma vez atreladas a uma visão e cultura organizacionais específicas enfrentam alguns obstáculos, tais como: o desconhecimento de 80,38% dos respondentes à portaria que regulamenta o programa de voluntariado corporativo, bem como a não dedicação de 66% em alguma atividade voluntária prévia.

Tais fatos demonstram a necessidade premente de se fazer um trabalho de sensibilização junto ao público-alvo, com o intuito de melhorar os índices relativos à adesão dos servidores às iniciativas do programa, uma vez que 25% dos respondentes afirmam não desejar se engajar em nenhuma atividade sugerida pelo programa, bem como 20,57% afirmam não ter disponibilidade para as vivências definidas para o STJ Voluntário. Galiano (2010) afirma que, no Brasil, motivar 10% da força de trabalho é um número mais do que razoável para se atingir um bom resultado em programas de voluntariado corporativo. Adicionalmente, Almeida (2004) ratifica esse posicionamento, uma vez que afirma que a maioria das pessoas deseja, de alguma forma, contribuir com trabalho voluntário, mas não têm oportunidades compatíveis com sua disponibilidade. Consequentemente, essas pessoas acabam desistindo de por em prática o seu desejo, surgindo daí o papel importante das organizações na disponibilização de informações e no apoio de ações de voluntariado corporativo.

O pesquisador, também, com base no que é discutido no referencial teórico, destaca que todas as ações e iniciativas implementadas são fundamentais para dar sustentabilidade ao STJ Voluntário, pois, conforme Corullón e Medeiros Filho (2002), os programas de voluntariado corporativo beneficiam funcionários, tornando-os mais motivados, leais à organização e produtivos. Como resultado da

força de trabalho satisfeita, a instituição pode se beneficiar de uma melhor produtividade, proporcionando produtos e/ou serviços com melhor qualidade e a consequente satisfação dos clientes.

3 DESAFIOS PARA O STJ VOLUNTÁRIO

Com o intuito de perenizar as ações do Programa STJ Voluntário, o pesquisador sugere alguns desafios a serem cumpridos, bem como avaliados em pesquisas futuras.

A primeira sugestão se refere à construção de um projeto de voluntariado passando necessariamente por uma reflexão, por parte do Tribunal, quanto à sua **missão, visão, valores**, prioridades institucionais e conduta no campo da Responsabilidade Social. Da mesma forma, é requerida a definição clara dos propósitos do STJ para com um projeto de Voluntariado Corporativo, bem como a análise das possíveis interfaces desse projeto com as prioridades institucionais.

Ao fazer esse mergulho na cultura interna, descobre-se a existência de sintonia entre a proposta de incentivar os servidores a realizar ações sociais voluntariamente e o comportamento geral do Tribunal. Esse processo de reflexão deve acontecer em todos os níveis hierárquicos do STJ, do Gabinete da Presidência à mais simples unidade administrativa, sendo que a sensibilização da Alta Administração merece um tratamento especial, com base numa demonstração fundamentada das vantagens do projeto para o Tribunal, para os servidores e para a comunidade.

A participação de representantes do alto escalão (Secretarias, Assessorias etc) das várias unidades do Tribunal é importante tanto para ajudar a pensar estrategicamente o projeto, quanto para que eles se apropriem da iniciativa e adotem as medidas necessárias. Isso vai ajudar na conquista de aliados, cujo apoio será vital quando o projeto estiver em pleno funcionamento, contribuindo para a manutenção do entusiasmo das demais gerências.

Uma segunda sugestão a ser considerada é que a implementação de um projeto de voluntariado demanda a mesma seriedade de conduta adotada nos demais projetos do STJ. O projeto só evolui se houver desejo, envolvimento e esforço das diversas unidades do Tribunal.

Dessa forma, é necessário formar um primeiro grupo de trabalho, de várias áreas e escalões hierárquicos, que se candidatem inicialmente a assumir a liderança do projeto de voluntariado, quando é propiciada a discussão coletiva das bases do projeto, a partir da visão das pessoas que conhecem o dia-a-dia do STJ.

Esse grupo de trabalho deve funcionar como um fórum de ideias, aprendizado e planejamento. Externamente, suas atividades devem compreender a visita a outras organizações que possuam projetos de voluntariado e a busca de conhecimentos ligados ao Terceiro Setor. Internamente, deve fazer pesquisa de iniciativas de apoio às áreas sociais já existentes, a identificação de forças e habilidades da organização para o desenvolvimento de ações voluntárias e a seleção de áreas temáticas com as quais exista afinidade para atuar.

Uma terceira sugestão é a que diz que para um projeto de voluntariado possa se desenvolver é necessário se ter em mente, desde o início de sua implantação, as estratégias que o STJ adota para permitir a sua estruturação e sustentação. A dedicação no cumprimento dessa etapa é essencial, pois os posicionamentos e as políticas adotadas têm reflexos em toda a história do projeto.

Parte da definição do modo de operação do projeto de voluntariado deve ser identificar o que o STJ pode oferecer em termos de recursos financeiros, materiais e humanos. De posse desse mapeamento, o STJ deve começar a dar organicidade à sua política de atuação social, bem como a prever que aspectos têm de ser cobertos.

No que tange aos **recursos financeiros** devem ser delimitados o montante a ser investido na estruturação e desenvolvimento do projeto de voluntariado, incluindo previsão de deslocamento de um gerente do quadro para liderar o projeto, bem como a contratação de consultorias para capacitação e suporte técnico em projetos futuros.

Quanto aos **recursos materiais**, devem ser definidos a doação de sobras de produtos, móveis, utensílios, *softwares* ou equipamentos em desuso, para projetos sociais acompanhados pelos voluntários do projeto.

No que diz respeito aos **recursos humanos** deve ser definida a doação de horas de trabalho de servidores do STJ para a prestação de serviços voluntários, em entidades sociais que aproveitem as competências técnicas especializadas de seus colaboradores (finanças, informática, contabilidade, recursos humanos, atendimento médico, manutenção, dentre outras).

No que tange à **liberação de espaço físico** deve ser definida a disponibilização de salas nas dependências do STJ para os voluntários realizarem reuniões de planejamento e atividades voluntárias – como cursos e palestras.

Em relação à **dispensa de servidor voluntário para atuação durante o expediente** deve ser definida a permissão para que o servidor desempenhe atividades voluntárias de curta duração durante o expediente, no Tribunal ou fora dele. Bom senso e negociação, caso a caso, devem ser as regras básicas nessa questão.

O STJ deve, também, deliberar quanto a aspectos estruturais do projeto, tais como **política de mobilização de servidores**, pois a mobilização e a conscientização dos servidores para a participação social e o exercício da cidadania constituem forte aliado para o sucesso das atividades do

voluntariado. Campanhas internas, palestras e exemplos dos escalões superiores podem ser possíveis estratégias adotadas nesse momento.

É de fundamental importância que se defina também a **política de capacitação**, pois existe um conjunto de conhecimentos gerais sobre voluntariado e específicos, conforme a área de atuação social eleita, capazes de potencializar a atuação dos voluntários.

É muito importante ainda se definir a forma de **encaminhamento de servidores para ações voluntárias**, pois o STJ pode criar um banco próprio de ofertas e oportunidades de trabalho voluntário ou utilizar-se de bancos de dados elaborados pelos Centros de Voluntariados existentes.

Igualmente, é muito importante que seja definida uma **política de comunicação**, pois a comunicação é uma área fundamental para o bom funcionamento de um projeto de voluntariado. A comunicação interna deve assegurar que todos os integrantes do STJ tenham um conhecimento mínimo sobre a atuação social do Tribunal e deve estar a serviço das políticas de mobilização, capacitação, valorização e reconhecimento. A comunicação externa, por meio da participação em eventos, pode inspirar outras organizações a se lançarem na área social, além de trazer visibilidade ao Tribunal perante à sociedade, melhorando, dessa forma, sua imagem institucional.

É fator crítico de sucesso para o projeto, a definição de **política de valorização e reconhecimento**, pois o reconhecimento e a valorização são o combustível dos voluntários. Dessa forma, várias ferramentas podem ser utilizadas, tais como: a distribuição de broches e camisetas, bem como a divulgação das atividades dos voluntários nos meios institucionais.

E se o desejo for perenizar o projeto, é de fundamental importância a definição de **política de monitoramento e avaliação**, pois com a adoção de um sistema de registro das atividades do voluntariado para avaliações de impacto junto ao Tribunal, ao servidor e à comunidade, o STJ pode conhecer a real efetividade de sua ação social.

Em relação à sua prática social, o STJ precisa eleger suas diretrizes gerais, bem como definir a inserção do voluntariado nesse contexto, a partir da definição de seu **foco de atuação**, ou seja, é necessário selecionar as áreas temáticas e os públicos-alvo onde o Tribunal pretende depositar seu esforço. O ideal é que essa seleção seja resultado da conjugação de interesses do STJ, dos servidores e da comunidade.

Outro ponto importante a se considerar é a **ampliação do leque de entidades sociais apoiadas**, pois caso o STJ mantenha contato com algumas instituições filantrópicas, recomenda-se a ponderação se as políticas de apoio são restritas a esse grupo ou se são estendidas a outras entidades indicadas pelos próprios servidores.

É de suma importância também o **estabelecimento de critérios para o apoio a projetos sociais**, pois a criação desses parâmetros norteadores para sustentar as decisões de apoio a uma determinada ação, em detrimento de outra, fornece credibilidade ao projeto.

A definição do **perfil de atuação** também é muito importante, pois o STJ pode optar por uma atuação discreta, focada na resolução de questões isoladas, ou considerar o engajamento mais contundente em uma causa, buscando a mobilização de outras organizações em torno dessa causa.

Outra questão fundamental é o **estabelecimento de parcerias**, pois a soma de esforços com outras organizações deve ser uma prática comum para viabilizar a execução de alguns projetos ou para possibilitar o atendimento de um maior número de beneficiários.

Uma quarta sugestão a se considerar é que qualquer projeto de voluntariado que ambicione adesão permanente, nível de participação que favoreça o trabalho em equipe e legitimidade deve considerar a experiência e as expectativas daqueles a que se deseja envolver. Uma maneira prática de obter essas informações é realizando uma pesquisa junto ao corpo funcional.

Ressalta-se apenas que, em pesquisas futuras, é recomendável que o STJ já tenha superado a etapa de reflexão e definição de sua política de atuação social. Antes da aplicação do questionário, recomenda-se colocar em prática uma estratégia de comunicação voltada à sensibilização dos servidores, valorizando o exercício da cidadania e destacando os impactos positivos que a ação voluntária traz à comunidade. Uma declaração oficial do Presidente do STJ pode ajudar muito nesse sentido.

Sugere-se, ainda, que a apresentação do questionário atenda os requisitos de conter uma explicação sobre seu objetivo enquanto instrumento para ajudar o Tribunal a construir um projeto de voluntariado que contemple os interesses dos servidores, da comunidade e do próprio STJ, de descrever como os dados coletados são tratados e utilizados, bem como de indicar como e quando os resultados do levantamento são divulgados.

Entre os possíveis aspectos abordados nessa pesquisa figuram o envolvimento do servidor com atividades voluntárias ou não, se mantém contato com alguma entidade social, se existe vontade e disponibilidade para isso, eventuais

áreas de interesse, tipos de atividades preferidas, qual o público-alvo que mais deseja ajudar, a problemática social que quer ver solucionada, bem como o tipo de contribuição que espera do STJ.

A predominância de perguntas fechadas auxilia na consolidação dos dados, mas algumas questões abertas valem o esforço da tabulação. Pedir que servidores que já possuam o hábito de exercer o voluntariado descrevam suas atividades voluntárias gera um rico cardápio de possibilidades de atuação. Espaço para comentários e sugestões também são sempre bem-vindos.

A quinta sugestão a se considerar é a que diz que o sucesso e o impacto de um projeto de voluntariado dependem do grau de mobilização das pessoas envolvidas e que também estão intimamente relacionados ao atendimento às reais necessidades de uma comunidade.

Antes de descobrir as reais necessidades de uma comunidade, é preciso definir em que comunidade se vai atuar. Projetos sociais situados em áreas próximas ao local de trabalho podem ser visitados com maior frequência e facilitam o envolvimento dos servidores na proposta de ação voluntária.

Há vários caminhos para identificar as principais demandas de uma comunidade. Os servidores do STJ têm muito a colaborar nessa etapa de estruturação do projeto, sobretudo quando a comunidade selecionada estiver no entorno do Tribunal.

O STJ pode, ainda, acionar os Centros de Voluntariado, pois esses possuem entidades sociais cadastradas e preparadas para receber voluntários, ou ainda outras organizações filantrópicas atuantes na região, como institutos e fundações, solicitando dicas sobre instituições sabidamente idôneas, com propostas de trabalho interessantes e abertas a acolher voluntários organizacionais.

O cruzamento entre as prioridades do STJ, a oferta de trabalho voluntário disponibilizada por seus servidores e as demandas da comunidade conduz, certamente, a um bom começo de um projeto de voluntariado eficaz.

A sexta sugestão a ser considerada é a que declara que para se conduzir um projeto de voluntariado, o STJ precisa de uma pessoa que abrace a tarefa de forma profissional. Sua principal função é de gestor, ou seja, alguém que articule as diversas frentes de trabalho dentro e fora do Tribunal, fazendo a ligação entre os grupos, bem como coordenando todas as atividades. Sem essa figura central, torna-se impossível atender às demandas que surgem.

O perfil desse gestor deve atender a requisitos muito além da formação acadêmica. Do ponto de vista das competências, recomenda-se que tenha habilidade para trabalhar em equipe, senso prático de realização, agilidade para solucionar problemas, capacidade de se relacionar com os diversos níveis hierárquicos e comunidade, bem como conhecimento da cultura e valores do Tribunal. No plano pessoal, é importante que esse gestor possua poder de liderança e carisma, experiência no exercício do voluntariado, comprometido com a área social e, de preferência, que contenha um dos pilares de sustentação da ação solidária, que é a capacidade inata de se colocar no lugar do outro.

É recomendável que o trabalho desse gestor conte com o apoio, desde o início do projeto, de um conselho consultivo composto por membros de áreas e níveis hierárquicos diversos, sendo que a formação desse conselho pode considerar alguns membros do primeiro grupo de trabalho, bem como buscar complementação, garantindo a presença de aliados na Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Comunicação Social, dentre outras áreas estratégicas do STJ.

A sétima sugestão se refere ao detalhamento das principais áreas de gerenciamento do projeto, considerado também fator crítico de sucesso. A **captação de voluntários** acontece fundamentalmente por meio das boas experiências do voluntariado. A organização de eventos que estimulem a participação dos servidores é uma boa estratégia de captação. Como exemplo, a realização de campanhas de arrecadação de agasalho, alimentos, remédios, livros e outros, bem como o posterior envolvimento dos servidores na distribuição desses donativos.

A **seleção de projetos a serem apoiados** também é de fundamental importância para o sucesso do voluntariado, pois, dessa forma, são levadas em conta as prioridades do Tribunal, as expectativas dos servidores e as necessidades da comunidade.

Outra questão importante a ser considerada é a **capacitação de voluntários**, pois a preparação dos servidores para atuação voluntária, tanto em termos de noções gerais (conceitos básicos, história do voluntariado, papel do voluntário, relação com entidades sociais), quanto específicas (noções do Estatuto da Criança e do Adolescente, técnicas de entretenimento de idosos, noções de nutrição e higiene pessoal, dentre outras) são fundamentais para o êxito do projeto.

O **monitoramento e avaliação** também são importantes para a perenidade do projeto, pois o acompanhamento e a análise da evolução das ações de voluntariado quanto ao impacto junto aos servidores, à comunidade e ao STJ são considerados fatores críticos de sucesso do voluntariado. O processo de monitoramento e avaliação deve envolver o uso de ferramentas específicas para a coleta de dados quantitativos (pesquisas) e qualitativos (relatos escritos e fotográficos, impressões e observação informal). Medir a eficiência do projeto traz

subsídios essenciais para que o Tribunal reflita sobre a validade do voluntariado organizacional em sua política de Responsabilidade Social.

Outra questão importante a ser considerada é o processo de **comunicação e reconhecimento**, pois a comunicação permanente das atividades do projeto junto aos voluntários e aos servidores em geral, com a função de informar, mobilizar, conscientizar, valorizar e reconhecer a importância da participação social do servidor voluntário também é considerado fator crítico de sucesso.

Replanejamento também é muito importante para o projeto, pois a reorganização contínua das atividades conforme o surgimento de intercorrências ou a reflexão sobre os resultados possibilitam melhorias contínuas de todo o processo. Recomenda-se, dessa forma, que todo o projeto passe por uma revisão geral, no mínimo, anualmente e que correções de rota sejam realizadas com flexibilidade, sempre que necessário.

A oitava sugestão do pesquisador se refere à **valorização e reconhecimento** dos voluntários, pois o reconhecimento é considerado um dos grandes combustíveis do ser humano. Pois, por mais abnegado que seja um indivíduo, ver o resultado do seu esforço voluntário valorizado afaga a alma, traz satisfação pessoal e senso de essencialidade.

Parte do sucesso da política de valorização e reconhecimento é descobrir qual a maneira mais adequada de homenagear seus voluntários, sobretudo aqueles que realmente se destacam, sem diminuir o trabalho dos outros. Afinal, as políticas de reconhecimento e valorização devem servir como incentivo e não como instrumento de competição.

O pesquisador sugere ainda algumas formas de valorização e reconhecimento, tais como: utilização de um sincero “muito obrigado”, que é de longe a expressão mais utilizada nos eventos e conferências de organizações para estímulo ao voluntariado pelo mundo; premiações simbólicas por equipe, baseadas em critérios claros, objetivos e, de preferência, que tenham sido definidos com a participação de todo o corpo de voluntários; divulgação das ações do voluntariado ou de determinadas equipes de voluntários nos veículos de comunicação do STJ; distribuição de broches e camisetas; envio de cartas de agradecimento assinadas pelo Presidente do Tribunal; convite aos voluntários para que apresentem aos demais colegas do STJ suas experiências; bem como a visita da Alta Administração do Tribunal aos projetos apoiados pelos voluntários.

O pesquisador informa, também, que o papel da **comunicação**, sobretudo com o público interno, ultrapassa o suporte do reconhecimento num projeto de voluntariado, pois interfere de maneira transversal em todas as suas áreas. A comunicação junto aos servidores, terceirizados e familiares serve para: informá-los, inclusive os não-voluntários, sobre a política de incentivo ao voluntariado vigente no STJ, de forma que a ação dos voluntários seja compreendida, valorizada e respeitada; democratizar as informações operacionais referentes ao programa; mobilizar servidores a aderirem ao projeto; conscientizar servidores quanto à importância da atuação voluntária; dar visibilidade à ação do voluntariado; promover a troca de conhecimentos, experiências e dicas entre voluntários; integrar e motivar os voluntários; divulgar constantemente os impactos gerados com o trabalho dos voluntários, criando, dessa forma, um clima propício à continuidade do projeto.

As formas de comunicação tradicionais com o público externo são a exposição na mídia (local, nacional e especializada), a promoção de campanhas, a

participação em simpósios, conferências, fóruns e eventos em geral ou, ainda, a realização de eventos dentro do STJ para explicar sua experiência em voluntariado corporativo às partes interessadas – *stakeholders*.

Adicionalmente, a comunicação com o público externo permite: legitimar a proposta interna e externamente; motivar outras organizações a adotarem políticas semelhantes; difundir experiências de sucesso que possam ser replicadas; bem como dar visibilidade às ações do STJ na área do voluntariado, agregando valor à sua imagem institucional.

A nona e última sugestão do pesquisador se refere à utilização do **trabalho em rede**, pois o mesmo propicia a reflexão sobre a prática do voluntariado, promove o intercâmbio de experiências, a transferência de tecnologias, o debate sobre dificuldades e desafios comuns.

Relações de parceria ou alianças estratégicas bem construídas – isto é, elaboradas a partir da correta identificação e seleção das partes envolvidas, bem como da definição clara dos objetivos e atribuições de cada um – também levam ao fortalecimento das organizações e respectivos programas de voluntariado.

O fortalecimento das organizações é um caminho desejado para que modelos de trabalho social bem-sucedidos, gerados em escala-piloto, possam inspirar a formulação de políticas públicas mais eficazes.

Por fim, são apresentados mais alguns motivos para se trabalhar em rede, tais como: refletir sobre a prática de voluntariado; trocar experiências, informações, dicas; valer-se do conhecimento acumulado por outros para vencer os desafios impostos pelo projeto de voluntariado; estabelecer parcerias e alianças estratégicas; ganhar força política para influenciar políticas públicas; e contribuir para a evolução do voluntariado no Brasil.

CONCLUSÃO

Para cumprir o objetivo principal da pesquisa, de descrever o processo de implementação de um programa de voluntariado corporativo, numa instituição do porte do Superior Tribunal de Justiça, denominado STJ Voluntário, cujo propósito principal é o desenvolvimento de cultura e ações de voluntariado corporativo, o pesquisador faz uma avaliação do perfil do voluntário do Tribunal, da palestra de sensibilização realizada e da primeira ação voluntária de aquecimento implementada, bem como propõe diretrizes e desafios à perenização das ações do programa de voluntariado.

Adicionalmente, com o propósito de construir as bases conceituais para fundamentar à discussão dos resultados, são contextualizados temas como Responsabilidade Social, Filantropia e Voluntariado Corporativo.

A implementação do STJ Voluntário coloca o Superior Tribunal de Justiça em uma situação de destaque perante a sociedade, tendo em vista que uma organização somente é considerada socialmente responsável, quando busca, junto à comunidade, maneiras de melhorar a qualidade de vida das pessoas que moram em suas adjacências, colaborando para tornar mais fácil e saudável a vida dessas pessoas.

Com base nos dados analisados, o pesquisador percebe que a primeira ação de aquecimento implementada é totalmente pertinente, tendo em vista que 80,38% dos respondentes afirmam, na pesquisa que avalia o perfil do voluntário do STJ, ter algum interesse em se engajar em trabalhos voluntários corporativos, sendo

que 29% e 21%, respectivamente, se dispõem a participar de campanhas pontuais e doações.

O pesquisador destaca também o empenho dos servidores da Biblioteca Ministro Oscar Saraiva que se unem em prol da campanha de arrecadação de fraldas geriátricas, fazendo a aquisição das doações de forma conjunta, atingindo-se, dessa forma, o propósito principal do programa de fomentar a atuação do trabalho em equipe, com postura solidária e cooperativa, em torno de questões humanitárias e organizacionais no âmbito do STJ.

A realização da palestra de sensibilização com o Professor Homero Reis é, também, de fundamental importância para o êxito das ações do programa, tendo em vista ter sido esse o primeiro contato do público-alvo com a temática voluntariado corporativo. Nesse evento são abordadas questões como a importância dos relacionamentos no suporte organizacional, na construção de resultados e na superação de desafios.

O pesquisador observa ainda a existência de um percentual significativo de 56,96% de servidores dispostos a participarem de atividades assistenciais e humanitárias com idosos, crianças e portadores de necessidades especiais, além da disponibilidade de 39,24% dos respondentes para trabalharem de forma voluntária de uma a quatro vezes por mês. Esses números estimulam sobremaneira o pesquisador na proposição de alguns desafios e diretrizes para o STJ Voluntário, tendo em vista sua perenidade ao longo do tempo, que são pormenorizados no capítulo 3 desse estudo.

Com a implantação do STJ Voluntário, em 2010, é criado, de forma definitiva, um espaço no Tribunal para que o corpo de servidores possa se organizar em prol de uma causa humanitária. É aberto, assim, o espaço físico e social do

Tribunal para a instalação de um dos maiores dons existentes no ser humano, qual seja, a capacidade de ajudar o semelhante.

Diante do exposto, o pesquisador entende ter cumprido seu objetivo inicial, esperando ter contribuído para o aprimoramento e perenização do Programa STJ Voluntário, como importante ação de Responsabilidade Social desenvolvida pelo “Tribunal da Cidadania”. Espera, ainda, que outras pessoas se sintam estimuladas, após a leitura desse trabalho, num futuro próximo, a fazerem nova avaliação desse Programa de Voluntariado Corporativo, principalmente no que tange aos desafios propostos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. M. **Voluntariado empresarial e o clima organizacional**. Disponível em: <<http://www.pautasocial.com.br/artigo.asp?idArtigo=62>>. Acesso em: 22 dez. 2009.

ASHLEY, P. A., QUEIROZ A., SOUZA A. *et al.* **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CORULLÓN, M.B.G.; MEDEIROS FILHO, B. **Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

DESIDÉRIO, Andréa. **Responsabilidade social corporativa: alguns selos e certificados**. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/gestao_empresa/gestao_empresa_cap9.pdf>. Acesso em: 05 out. 2010.

DOMENEGHETTI, A. M. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Esfera, 2001.

ESCORCIM, S. M. **A filantropia no Brasil: entre a caridade e a política de assistência social**. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/086/86escorsim.htm>>. Acesso em: 05 out. 2010.

FISCHER, R. M. **O desafio da colaboração: práticas de responsabilidade social entre empresas e terceiro setor**. São Paulo: Gente, 2002.

GALIANO, M. **Voluntários e funcionários e vice-versa**. Disponível em: <<http://portaldovoluntario.org.br/blogs/44422/posts/1149>>. Acesso em: 06 nov. 2010.

GOLDBERG, R. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Ethos, 2001.

INSTITUTO ETHOS. **Perguntas e respostas**. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/91/servicos_do_portal/perguntas_frequentes/itens/qual_a_diferenca_entre_responsabilidade_social_e_filantropia.aspx>. Acesso em: 01 out. 2010.

MACHADO, M. R. **Entidades beneficentes de assistência social**. Curitiba: Juruá, 2007.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MESTRINER, M. L. **O estado entre a filantropia e a assistência social**. São Paulo: Cortez, 2001.

SÉLLOS, C. L. **Histórico do bem: a filantropia através dos tempos**. Disponível em: < http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2004/trabalhos/epg/pdf/EPG6-6.pdf>. Acesso em: 05 out. 2010.

APÊNDICE A – Perfil do Voluntário

Tabela 1. Você conhece a Portaria n. 332, de 17 de novembro de 2009, que dispõe sobre o Programa de Incentivo ao Trabalho Voluntário Corporativo no STJ?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Sim	41	19,62%
Não	168	80,38%
Total de Respostas	209	100%

Tabela 2. Você se dedica a algum tipo de trabalho voluntário?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Sim	69	33,01%
Não	140	66,99%
Total de Respostas	209	100%

Tabela 3. Você gostaria de se engajar em algum trabalho voluntário no STJ?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Sim	168	80,38%
Não	41	19,62%
Total de Respostas	209	100%

Tabela 4. Em caso afirmativo, em que frente de trabalho você gostaria de atuar?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Doações (dinheiro, alimentos, produtos de higiene, material escolar)	67	21,14%
Realização de trabalhos em instituições (benfeitorias, jardinagem, horta)	43	13,56%
Atividades culturais e educativas em instituições (palestras, teatro, música)	71	22,40%
Organização ou participação em campanhas pontuais (creches ou asilos)	94	29,65%
Não desejo me engajar em atividade alguma	42	13,25%
Total de Respostas	317	100%

Tabela 5. Caso tenha interesse, qual sua disponibilidade para participar?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ocasionalmente	84	40,19%
Uma vez por mês	39	18,66%
Duas vezes por mês	21	10,05%
Três vezes por mês	07	03,35%
Quatro vezes por mês	13	06,22%
Mais de quatro por mês	02	00,96%
Não tenho disponibilidade	43	20,57%
Total de Respostas	209	100%

Tabela 6. Qual é a sua motivação para realizar trabalhos voluntários no STJ?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Assistencial/Humanitário (idosos, crianças)	143	56,97%
Profissional (atividade educacional, instrutoria)	66	26,92%
Não desejo me engajar em atividade alguma	42	16,73%
Total de Respostas	209	100%

Tabela 7. Você acha que trabalhar como voluntário poderia interferir em sua rotina profissional?

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Sim	84	40,19%
Não	125	59,81%
Total de Respostas	209	100%

APÊNDICE B – Avaliação da Palestra de Sensibilização

Tabela 1. Eficácia na divulgação do evento.

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	29	55,77%
Bom	18	34,62%
Regular	4	7,69%
Ruim	1	1,92%
Péssimo	0	0
Não se aplica	0	0
Total de Respostas	52	100%

Tabela 2. Facilidade na inscrição da palestra.

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	41	78,85%
Bom	10	19,23%
Regular	0	0
Ruim	0	0
Péssimo	0	0
Não se aplica	1	1,92%
Total de Respostas	52	100%

Tabela 3. Organização do evento.

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	28	53,85%
Bom	22	42,31%
Regular	1	1,92%
Ruim	0	0
Péssimo	0	0
Não se aplica	1	1,92%
Total de Respostas	52	100%

Tabela 4. Contribuição dos conteúdos abordados para o autodesenvolvimento dos participantes.

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	30	56,6%
Bom	21	39,62%
Regular	2	3,78%
Ruim	0	0
Péssimo	0	0
Não se aplica	0	0
Total de Respostas	53	100%

Tabela 5. Domínio do conteúdo abordado pelo palestrante.

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	38	71,7%
Bom	13	24,52%
Regular	1	1,89%
Ruim	1	1,89%
Péssimo	0	0
Não se aplica	0	0
Total de Respostas	53	100%

Tabela 6. Eficácia na estratégia de apresentação (exposição e exemplos práticos).

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	32	60,38%
Bom	15	28,3%
Regular	6	11,32%
Ruim	0	0
Péssimo	0	0
Não se aplica	0	0
Total de Respostas	53	100%

Tabela 7. De um modo geral, o evento foi considerado:

Opção	Número de Respostas	Percentagem
Ótimo	32	61,54%
Bom	19	36,54%
Regular	1	1,92%
Ruim	0	0
Péssimo	0	0
Não se aplica	0	0
Total de Respostas	52	100%